Deutscher Bundestag **Drucksache 17/4039**

17. Wahlperiode 01. 12. 2010

Antrag

der Abgeordneten Alexander Ulrich, Sevim Dağdelen, Jan van Aken, Diana Golze, Agnes Alpers, Karin Binder, Matthias W. Birkwald, Christine Buchholz, Dr. Diether Dehm, Heidrun Dittrich, Klaus Ernst, Wolfgang Gehrcke, Annette Groth, Heike Hänsel, Inge Höger, Andrej Hunko, Katja Kipping, Harald Koch, Jutta Krellmann, Stefan Liebich, Cornelia Möhring, Niema Movassat, Thomas Nord, Paul Schäfer (Köln), Katrin Werner, Jörn Wunderlich, Sabine Zimmermann und der Fraktion DIE LINKE.

zu dem Vorschlag der Europäischen Kommission für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen im Rahmen einer konzerninternen Entsendung (KOM(2010) 378 endg.; Ratsdok. 12211/10)

hier: Stellungnahme des Deutschen Bundestages gemäß Artikel 23 Absatz 3 des Grundgesetzes i. V. m. § 9 Absatz 4 des Gesetzes über die Zusammenarbeit von Bundesregierung und Deutschem Bundestag in Angelegenheiten der Europäischen Union

Vorschlag der Europäischen Kommission zur Konzernentsenderichtlinie zurückweisen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

1. Die Europäische Kommission hat am 13. Juli 2010 einen Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen im Rahmen einer konzerninternen Entsendung (KOM(2010) 378) vorgelegt. Dieser wird seit dem 7. Oktober 2010 im Ministerrat diskutiert.

2. Als Rechtsgrundlage wurde allein Artikel 79 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) herangezogen, obwohl der Richtlinienentwurf auch die Beschäftigungsbedingungen der betroffenen Drittstaatsangehörigen regelt und damit Artikel 153 AEUV einschlägig wäre. Dies hätte auch eine Einbeziehung der Sozialpartner in die Erstellung des Entwurfs erforderlich gemacht.

3. Das in der Richtlinie genannte Ziel ist, es multinationalen Unternehmen zu erleichtern, Fach- und Führungskräfte sowie Auszubildende aus Drittstaaten konzernintern zu versenden und zwar aus einem Unternehmensteil in einem Drittstaat in einen Unternehmensteil innerhalb der Europäischen Union (EU). Die Richtlinie regelt für diese Fälle die Einreise-, Aufenthalts- und Arbeitsbedingungen.

4. Der Richtlinienvorschlag der EU-Kommission birgt vielfältige Missbrauchsmöglichkeiten:

   a) Eine Vorbeschäftigung der Drittstaatsangehörigen im außereuropäischen Unternehmensteil muss nur nachgewiesen werden, sofern die Rechtsvorschriften des Aufnahmemitgliedstaats dies vorsehen. Scheinentsendungen sind damit Tür und Tor geöffnet.

   b) Die Definition von „Fachkraft“ ist so vage, dass auch Beschäftigte, die eine einjährige Ausbildung mit einem Zeugnis abgeschlossen haben, als solche gelten. Damit können auch Beschäftigte konzernintern entsandt werden, die hierzulande nur als angelernt gelten, was die Missbrauchsmöglichkeiten für Unternehmen weit über den Personenkreis der Hochqualifizierten ausdehnt.

   c) Das entsendende Unternehmen braucht nur eine Niederlassung in einem Drittstaat; es muss dort nicht seinen Hauptsitz haben. Auch die aufnehmende innereuropäische Niederlassung ist – was Größe, Beschäftigtenzahl etc. angeht – in der Richtlinie nicht weiter definiert. Dies erleichtert die Gründung von Niederlassungen allein zum Zweck der konzerninternen Billigentsendung.

   d) Internationale Leiharbeitskonzerne und Personaldienstleister sind nicht explizit von der Richtlinie ausgenommen. Damit werden nationale Regelungen und Bedingungen für die Arbeitnehmerüberlassung unterlaufen und es ergeben sich völlig neue Dimensionen des Lohndumpings.

5. Der Richtlinienentwurf fördert Lohn- und Sozialdumping:

   Die Richtlinie schreibt das Prinzip „Gleicher Lohn und gleiche Arbeitsbedingungen für gleiche Arbeit am gleichen Arbeitsort“ ausdrücklich nicht fest. Eine Gleichstellung der konzernintern entsandten Drittstaatsangehörigen mit heimischen Beschäftigten erfolgt lediglich bezüglich der Mindeststandards; Löhne können nur festgelegt werden, wenn sie in Rechts- oder Verwaltungsvorschriften oder durch allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge festgelegt sind. Für Deutschland hieße das, dass für die meisten entsandten Beschäftigten keine Mindeststandards gelten würden, da es kaum allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge gibt. Zudem haben bereits die Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs zu Rüffert und Luxemburg gezeigt, dass eine solche Regelung hierzulande ins Leere läuft. Branchen- oder Haustarifverträge gelten für die entsandten Beschäftigten damit ebenso wenig wie in Betriebsvereinbarungen festgelegte Regelungen.

   Mit der vorgeschlagenen Richtlinie ist überdies ein erweitertes und gezieltes Lohn- und Sozialdumping möglich: Die Beschäftigten können zu den Arbeits- und Entlohnungsbedingungen des ersten EU-Aufnahmemitgliedstaates zu Niederlassungen und Kunden in alle anderen Mitgliedstaaten weiter entsandt werden, auch für den überwiegenden Zeitraum ihrer Entsendung. Dies bedeutet nichts anderes als die Einführung des Herkunftslandprinzips für Unternehmen, die Drittstaatsangehörige entsenden und innerhalb der EU weiter entsenden. Die zunehmende Verdrängung von Arbeitsverhältnissen hiesigen Rechts durch Entsendearbeit zu Dumpingbedingungen ist damit vorbestimmt und wird unweigerlich zu einer Abwärtsspirale bei den hiesigen Arbeitsbedingungen führen.

6. Die Richtlinie definiert die Rechte der Beschäftigten nur ungenügend:

   Die Rechte auf Streik, Meinungs- und Versammlungsfreiheit sind nicht ausdrücklich erwähnt, eine Anti-Streikbruch-Klausel fehlt völlig. Obwohl Beiträge gezahlt werden müssen, können viele Sozialleistungen wegen der zeitlichen Begrenzung des Aufenthalts nicht in Anspruch genommen werden. Überdies sind wichtige Probleme entsandter Beschäftigter wie Familien-

heimfahrten, Übernahme von Reisekosten und Visagebühren oder Unterkunft nicht geregelt.

7. Die Kontroll- und Sanktionsmöglichkeiten sind unzureichend:

   Da die Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis der Beschäftigten allein am Weiterbestehen ihres Arbeitsvertrags hängt, können sie sich kaum gegen Missstände wehren. Auch eine Verbandsklagemöglichkeit ist in der Richtlinie nicht vorgesehen, ebenso wenig eine Klagemöglichkeit innerhalb der EU – Gerichtsstand wäre somit grundsätzlich der entsendende Drittstaat. Staatliche Kontrollen hinsichtlich der Prüfung der Vorbeschäftigung im entsendenden Konzernteil sind nur mit hohem bürokratischem Aufwand möglich. Erschwert bis unmöglich wird die Kontrolle auch dadurch, dass die Beschäftigten innerhalb der EU kurzfristig sowohl zu anderen Konzernteilen als auch zu Kunden der Niederlassungen versetzt werden können; ebenso dadurch, dass die Lohnabrechnung und -zahlung nicht durch die Konzernteile innerhalb der EU erfolgen muss. Sanktionen sind nur bei Verstößen gegen die Zulassungsbedingungen vorgesehen, nicht jedoch, wenn die Unternehmen gegen Beschäftigungsgrundrechte verstoßen.

8. Das Konzept der zirkulären Migration wird fortgesetzt:

   Statt auf Integration und soziale Teilhabe von Migrantinnen und Migranten zu setzen, schreibt der Richtlinienentwurf einen Rückkehrnachweis als Voraussetzung für die Zulassung zum Arbeitsmarkt im aufnehmenden EU-Mitgliedstaat vor. Der Erhalt eines dauerhaften Aufenthaltstitels für die EU ist ausgeschlossen. Zudem bleiben die Drittstaatsangehörigen bis zum Ablauf der Entsendezeit an ihren Arbeitgeber gebunden, ohne die Möglichkeit, ihn zu wechseln, und können von ihm jederzeit innerhalb der EU weiterentsandt werden. Damit sind Ausbeutung, Niedriglöhne und Ausgrenzung vorprogrammiert. Der vorgelegte Richtlinienentwurf ist überdies extrem familienunfreundlich, da Ehepartner keine Arbeitserlaubnis erhalten und die Mitreise der Familienangehörigen bei der innereuropäischen Weiterentsendung nicht garantiert ist.

9. Die Richtlinie fördert den Brain-Drain:

   Der Richtlinienentwurf versucht, Hochqualifizierte aus Drittländern in die EU zu bringen, obwohl feststeht, dass dieser Brain-Drain die wirtschaftliche Entwicklung der Länder der Dritten Welt nicht fördert, sondern hemmt.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

dem Vorschlag der Europäischen Kommission für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen im Rahmen einer konzerninternen Entsendung (KOM(2010) 378) abzulehnen.

Berlin, den 1. Dezember 2010

Dr. Gregor Gysi und Fraktion

Begründung

Der Richtlinienentwurf zur konzerninternen Entsendung dient vollkommen einseitig den Interessen multinationaler Konzerne an billigen Arbeitskräften. Er dient nicht – wie die Europäische Kommission behauptet – dazu, die Verpflich-

tungen aus dem Dienstleistungsabkommen der Welthandelsorganisation (GATS) umzusetzen, er nutzt diese nur als Vorwand und geht weit darüber hinaus: Begünstigt werden auch multinationale Konzerne mit Sitz innerhalb der Europäischen Union, die vorgesehene Richtlinie soll für sämtliche Branchen gelten und die Einschränkungen, welche die EU bei ihren GATS-Verpflichtungen gegenüber Drittstaaten gemacht hat, finden sich im Richtlinienentwurf nicht oder nur in abgeschwächter Form wieder.

Die Rechte der Drittstaatsangehörigen werden nicht beachtet; im Gegenteil, das dieser Richtlinie zugrunde liegende Konzept der zirkulären Migration wird getragen von ökonomischen Verwertungsinteressen. Es stärkt nicht die Rechte von Migrantinnen und Migranten, sondern betrachtet lediglich ihren Nützlichkeitswert für Unternehmen. Der Entwurf schreibt darüber hinaus eine enorme Diskriminierung der Migrantinnen und Migranten fest. Drittstaatsangehörige sollen für die gleiche Arbeit am gleichen Ort ungleich bezahlt werden; für sie sollen die (schlechteren) gesetzlichen Mindestarbeitsbedingungen statt der (besseren) tariflichen und betrieblichen Regelungen gelten. Migrantinnen und Migranten würden im Rahmen der konzerninternen Entsendung zu völlig von ihren Arbeitgebern abhängigen „Lohnsklaven“ degradiert, die zugunsten der größeren Profite der Konzerne einer menschenverachtenden Ausbeutung und Ausgrenzung ausgesetzt würden.

Auch die Lohn- und Arbeitsbedingungen der hiesigen Beschäftigten würden durch die in dem Richtlinienentwurf enthaltenen mannigfaltigen Möglichkeiten des Missbrauchs sowie des Sozialdumpings deutlich verschlechtert. Schon die Entsendung von Beschäftigten innerhalb der EU unter den derzeit existierenden, beschäftigtenfeindlichen EU-Bestimmungen setzt die nationalen Sozialstandards unter Druck. Die vorgeschlagene Entsendung von Drittstaatsangehörigen im Rahmen dieser Richtlinie würde dies in bisher unbekanntem Maße verschärfen. Damit ist die vorgeschlagene Konzernentsenderichtlinie eine akute Gefahr für das soziale Europa – bzw. das, was davon noch übrig ist.

Aus diesen Gründen ist der vorliegende Richtlinienentwurf klar und deutlich zurückzuweisen.

Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin, www.heenemann-druck.de
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Fax (02 21) 97 66 83 44, www.betrifft-gesetze.de
ISSN 0722-8333